



Wervingsprofiel

Lid college van bestuur

12 juni 2026

Opdrachtgever PCOU Willibrord

Adviseurs Corinne van der Salm en Marcel ten Berge

Aanvraagnummer A08008



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De scholengroep	3
2.1	PCOU Willibrord	3
2.2	Koers voor de toekomst	4
2.3	Besturen in een platte organisatie	4
3.	De positie: lid college van bestuur	5
3.1	De opgave: veelzijdig en urgent	5
3.2	Bestuurlijke verantwoordelijkheid	6
3.3	Jouw profiel	6
4.	Wat PCOU Willibrord biedt	7
5.	De selectieprocedure	7

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.

1. Inleiding

PCOU Willibrord is een van de meest dynamische en maatschappelijk betrokken scholengroepen van Nederland. Met 44 scholen voor primair, voortgezet én gespecialiseerd onderwijs, meer dan 21.000 leerlingen en 2.800 medewerkers in de regio Utrecht is dit een organisatie die er werkelijk toe doet — voor kinderen, voor families, voor de stad. De scholengroep staat op een belangrijk moment. Er is een helder koersplan, een besturingsmodel in ontwikkeling en een college van bestuur dat in korte tijd structuur en focus heeft aangebracht. Het is de oogst van de inzet van het college van bestuur in de afgelopen jaren.

Door vertrek van één van leden van het college van bestuur is de vacature ontstaan voor een bestuurder die de ingezette beweging versterkt en verdiept: iemand met een sterk onderwijsinhoudelijk profiel, een externe antenne, het vermogen om mensen en organisaties in beweging te brengen, vanuit gedeelde verantwoordelijkheid en een gezamenlijke ambitie voor goed onderwijs.

Dit profiel geeft inzicht in de opgave, de scholengroep en wat er gevraagd wordt van het nieuwe lid van het college van bestuur. We hopen dat het je uitnodigt om te reageren. Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [PCOU Willibrord](#).

2. De scholengroep

2.1 PCOU Willibrord

PCOU Willibrord heeft met haar omvang en diversiteit aan scholen maatschappelijke impact en werkt aan wat er echt toe doet: iedere leerling de beste ontwikkelkansen bieden. Die missie is geen abstracte ambitie, maar de dagelijkse drijfveer van duizenden professionals die zich met hart en ziel inzetten voor de kinderen en jongeren in Utrecht, Breukelen, Maarssen, Nieuwegein, Vianen en IJsselstein.

Wat PCOU Willibrord onderscheidt, is de kracht van het collectief. De unieke combinatie van drie onderwijssectoren onder één dak maakt het mogelijk om leerlingen te begeleiden van vroeg tot laat in hun schoolloopbaan en om als organisatie sectoroverstijgend te leren, te innoveren en elkaar te versterken. De eigen academie vormt daarin een levende infrastructuur voor professionalisering, onderzoek en ontwikkeling. Tegelijkertijd kijkt PCOU Willibrord over de eigen schoolmuren heen: als actieve partner in de stad en regio draagt de scholengroep bij aan kansengelijkheid, burgerschapsvorming en een toekomstbestendig onderwijslandschap in grootstedelijk Utrecht.

De organisatie is waardengedreven in de meest concrete zin van het woord. Vier kernwaarden geven richting aan alles wat PCOU Willibrord doet en kiest:

- ▶ **Lef:** PCOU Willibrord is ambitieus en durft te kiezen. De scholengroep investeert in haar scholen en haar onderwijs, ook als dat vraagt om bestuurlijke moed en het loslaten van gebaande paden.
- ▶ **SamenKracht:** Verbinding is de basis. Binnen de scholengroep, met partners in de stad en met de samenleving. Verschillen worden niet gladgestreken maar gewaardeerd, omdat diversiteit de kracht vergroot.
- ▶ **Ontwikkelingsgericht:** Stilstand is geen optie. Leerlingen, medewerkers en de organisatie zelf zijn voortdurend in beweging, aangedreven door nieuwsgierigheid en de wil om beter te worden.
- ▶ **Toekomstbestendig:** PCOU Willibrord voelt zich medeverantwoordelijk voor de wereld van morgen. Dat vertaalt zich in duurzame keuzes, maatschappelijke betrokkenheid en onderwijs dat leerlingen voorbereidt op een onzekere maar veelbelovende toekomst.



2.2 Koers voor de toekomst

PCOU Willibrord staat aan het begin van een nieuwe strategische periode, voortbouwend op wat de afgelopen jaren is opgebouwd en aangescherpt op wat de tijd vraagt. Het koersplan 2025–2028 formuleert vier strategielijnen die richting geven aan de komende jaren:

- ▶ Een stevige basis voor het leven.
- ▶ De professionaliteit van het collectief.
- ▶ De organisatie van de onderwijsreis.
- ▶ De rol van de scholen in de maatschappij.

Deze lijnen vormen een samenhangende koers voor een organisatie die weet waar ze vandaan komt, scherp ziet wat er in de wereld gebeurt en vastberaden kiest voor de toekomst van leerlingen in Utrecht en omgeving.

Die buitenwereld stelt PCOU Willibrord voor reële uitdagingen. De krapte op de arbeidsmarkt, toenemende kansengelijkheid, de snelle opkomst van digitalisering en kunstmatige intelligentie, polarisatie in de samenleving en de afbouw van tijdelijke subsidies vragen om een organisatie die wendbaar is en tegelijkertijd financieel stevig staat. PCOU Willibrord kiest er bewust voor om deze uitdagingen niet af te wachten maar proactief aan te gaan door sterker samen te werken met andere onderwijsbesturen in de regio, door te blijven investeren in aantrekkelijk werkgeverschap en door data en wetenschappelijke inzichten te benutten bij het nemen van beslissingen.

In deze ambitieuze koers vervult het college van bestuur een sleutelrol. Als eindverantwoordelijk bestuur geeft het richting aan de strategische agenda, bewaakt het de samenhang tussen scholen en organisatie en vertegenwoordigt het PCOU Willibrord in de stad, de regio en het landelijke onderwijsveld. Het college van bestuur opereert daarbij vanuit een heldere visie op goed onderwijs, met oog voor de financiële continuïteit en met gevoel voor de mensen en de cultuur die de scholengroep zo onderscheidend maken.

2.3 Besturen in een platte organisatie

PCOU Willibrord kent een bestuursstructuur met een tweehoofdig college van bestuur en een raad van toezicht. Het college van bestuur is eindverantwoordelijk voor het besturen van de scholengroep als geheel, voor de missie, de onderwijskwaliteit, de bedrijfsvoering en de continuïteit. De raad van toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht en vervult daarbij ook de werkgeversrol richting het college van bestuur. De raad van toezicht kent drie commissies: een Auditcommissie, een Remuneratiecommissie en commissie onderwijskwaliteit en HR.

De scholengroep heeft 44 scholen, die verdeeld zijn over primair onderwijs, voortgezet onderwijs en gespecialiseerd onderwijs. Elk school heeft een eigen schoolleider die op basis van een managementstatuut mandaat ontvangt van het college van bestuur. Daarnaast is een aantal afdelingen Onderwijs & Organisatieondersteuning (O&O) centraal gepositioneerd, die de scholen professioneel ondersteunen op het gebied van onderwijskwaliteit, HR, financiën, ICT en huisvesting. Het college van bestuur werkt nauw samen in de driehoek: schoolleider, O&O en bestuur. Medezeggenschap is centraal stevig verankerd via twee Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraden, die op scholengroepniveau betrokken zijn bij strategische besluitvorming, en daarnaast een medezeggenschapsraad O&O waarin de medewerkers vanuit O&O vertegenwoordigd zijn.

Het college van bestuur zal na het vertrek van Fawzia Nasrullah als voorzitter van het college van bestuur, bestaan uit twee gelijkwaardige bestuurders, zonder aanwijzing van een voorzitter. Fawzia vervulde als voorzitter van het college van bestuur een prominente rol in de samenwerking met externe partners en het verbinden van interne en externe stakeholders. Met de komst van Petra van Lange als bestuurder is de verdere ontwikkeling van de organisatie in- en extern meer gezamenlijk ingevuld op basis van een portefeuilleverdeling.

Het aanstellen van een tweede bestuurder is daarmee niet alleen een kwestie van capaciteit, maar nadrukkelijk ook van complementariteit: twee gelijkwaardige bestuurders die samen, vanuit gedeelde verantwoordelijkheid en een heldere onderlinge taakverdeling, richting geven aan een organisatie die volop in beweging is.

3. De positie: lid college van bestuur

3.1 De opgave: veelzijdig en urgent

De opgave waar PCOU Willibrord voor staat is even veelzijdig als urgent. Met 44 scholen in drie sectoren, verspreid over meerdere gemeenten in de regio Utrecht, beweegt de scholengroep zich in een complexe en veranderende omgeving. Financiële krapte in het primair onderwijs, leerlingschommelingen in het voortgezet onderwijs (met bijbehorende financiële onzekerheid) en een krappe arbeidsmarkt vragen om bestuurders die prioriteiten durven te stellen en koers houden, ook als de omgeving dat bemoeilijkt. Een recent bestuursonderzoek van de inspectie bevestigde dat de basis op orde is, maar leverde ook herstelopdrachten op. Die uitkomst onderstreept wat de komende periode vraagt: consequente opvolging, meer bestuurlijke nabijheid en een kwaliteitscyclus die in alle scholen volledig tot zijn recht komt.

De interne organisatie is volop in ontwikkeling. Het besturingsmodel (plat, zonder tussenlaag, met directe lijnen tussen het college van bestuur en schoolleiders) biedt kansen maar stelt ook hoge eisen aan bestuurlijke nabijheid en overzicht. Schoolleiders en managers groeien in hun rol en werken daarin samen met het college van bestuur vanuit professionele ruimte, heldere kaders en wederzijds vertrouwen. De onderwijskwaliteit vraagt bestuurlijke focus: de herstelopdrachten vragen om consequente opvolging, leren van wat beter kan en het duurzaam versterken van kwaliteit in alle scholen.

Tegelijkertijd moet de verbinding met de brede onderwijsregio onderhouden en versterkt worden, onder andere om passend onderwijs goed neer te zetten en te bewegen naar inclusiever onderwijs. De brede maatschappelijke verantwoordelijkheid van PCOU Willibrord maakt dat samenwerking in de stad en regio van groot belang zijn.

Het nieuwe lid van het college van bestuur stapt in op een moment dat telt. Samen met de zittende bestuurder vormt deze een collegiaal duo dat vanuit gedeelde verantwoordelijkheid en heldere complementariteit de scholengroep verder brengt. De nieuwe bestuurder brengt een sterk onderwijsinhoudelijk profiel mee, pakt de externe rol met overtuiging mee op en weet schoolleiders, medewerkers en partners te verbinden en in beweging te brengen. Niet iemand die het werk overneemt, maar iemand die richting geeft, ruimte schept en samen met schoolleiders, medewerkers en partners met lef bijdraagt aan de beste ontwikkelkansen voor iedere leerling.

Concreet ligt er voor het bestuur en daarmee voor de nieuwe bestuurder een viertal samenhangende opgaven:

- 1 het versterken van de onderwijskwaliteit: de kwaliteitscyclus verder laten landen in alle scholen, beter bestuurlijk zicht ontwikkelen op wat er werkelijk speelt en tijdig en consequent opvolging geven ook als dat moeilijke gesprekken vraagt.
- 2 de verdere ontwikkeling van de scholengroep: schoolleiders en managers toerusten en aanspreken vanuit een heldere rolverdeling, en het platte besturingsmodel stap voor stap versterken zodat de scholengroep als collectief meer aankan en de meerwaarde van de verschillende sectoren binnen de scholengroep nog beter kan benutten.
- 3 de externe positionering: vanuit de brede maatschappelijke verantwoordelijkheid als boegbeeld van PCOU Willibrord actief aanwezig zijn in de stad en regio, de samenwerking met andere besturen, de gemeente en partners vasthouden en verdiepen, en daarin selectief maar zichtbaar opereren.



- 4 samen met de collega-bestuurder een sterk en complementair college van bestuur vormen. Twee gelijkwaardige bestuurders die elkaar versterken, die eenheid uitstralen naar de scholengroep en die samen de verantwoordelijkheid dragen voor alles wat PCOU Willibrord is en wil zijn.

Gezien de opgaven die er liggen en de fase van ontwikkeling van de organisatie is de afspraak gemaakt om de bestuurlijke en ondersteunende capaciteit na een periode van 6 maanden te evalueren.

3.2 Bestuurlijke verantwoordelijkheid

Daarnaast is het bestuur verantwoordelijk voor:

- ▶ de verdere ontwikkeling en uitvoering van het koersplan 2025–2028, in nauwe samenwerking met schoolleiders, managers en de ondersteunende diensten;
- ▶ de relatie met de raad van toezicht, waarbij openheid, verantwoording en wederzijds vertrouwen de basis vormen;
- ▶ het onderhouden van een open en constructieve relatie met de medezeggenschap, met oog voor tijdige en transparante informatieverstrekking;
- ▶ de christelijke identiteit van de scholengroep, en het vermogen die identiteit in al haar diversiteit te dragen en bespreekbaar te maken;
- ▶ het werkgeverschap richting schoolleiders en managers, inclusief de gesprekscyclus en leiderschapsontwikkeling;
- ▶ de vertegenwoordiging van PCOU Willibrord in relevante externe netwerken, samenwerkingsverbanden en bestuurlijke overleggen in de stad en regio.

3.3 Jouw profiel

PCOU Willibrord zoekt een bestuurder met een oprecht onderwijshart en aantoonbare wortels in het onderwijs, bij voorkeur het funderend onderwijs. Je hebt visie op de ontwikkeling van onderwijs in een grootstedelijke en diverse context, en je voelt je thuis op onderwijsinhoudelijke onderwerpen als kwaliteit, leiderschapsontwikkeling en de organisatie van de onderwijsreis.

Je bent een verbinder én een besluitvormer. Je faciliteert en inspireert, geeft ruimte en eigenaarschap, maar stapt er op de juiste momenten in en spreekt aan op resultaat. Je combineert bestuurlijke scherpte met menselijke warmte en weet dat vertrouwen en verbinding net zo belangrijk zijn als koers en consistentie. Je bent zichtbaar en benaderbaar: niet alleen op het bestuurskantoor, maar ook op de scholen zelf, bij de mensen die dagelijks het verschil maken voor leerlingen.

Je schakelt moeiteloos tussen niveaus en contexten, van een beleidsoverleg op het ministerie tot een gesprek met een schoolleider wiens school onder druk staat. Je werkt proactief en constructief samen met de medezeggenschap en bent actief aanwezig in de stad en regio, bij andere schoolbesturen, de gemeente Utrecht, samenwerkingsverbanden en andere partners. Niet vanuit concurrentie, maar vanuit de intrinsieke overtuiging dat goed onderwijs een gezamenlijke opgave is voor alle leerlingen in Utrecht. Je draagt die externe rol met overtuiging en durft daarin het voortouw te nemen, maar weet ook wanneer je ruimte geeft aan anderen om te groeien.

Je vormt samen met de collega-bestuurder een complementair duo: twee bestuurders die elkaar versterken, eenheid uitstralen en samen de volle breedte van de bestuurlijke opdracht in een platte organisatie dragen. Petra van Lange brengt een brede achtergrond in het beroepsonderwijs en het publieke domein mee. Zij is sterk analytisch en bedrijfsmatig: financieel scherp, organisatorisch zorgvuldig en gericht op structuur en continuïteit. Jij vult haar aan op de onderwijsinhoudelijke kant, met kennis van het funderend onderwijs, gevoel voor kwaliteit en ontwikkeling, en het vermogen om schoolleiders en medewerkers persoonlijk te raken. Ook ben je in staat om vraagstukken integraal te bekijken vanuit de perspectieven onderwijs, HR en financiën. Samen versterken jullie de externe aanwezigheid van het duo. Je bent zichtbaar in de stad en regio, actief in netwerken en samenwerkingsverbanden, en in staat de maatschappelijke opgave van PCOU Willibrord met overtuiging verder te bouwen. En jij draagt bij aan de relationele verbinding met de organisatie, met warmte en persoonlijke betrokkenheid die in een scholengroep van deze omvang het verschil maken.

Belangrijkste functie-eisen

- ▶ Ervaring als bestuurder of in een vergelijkbare eindverantwoordelijke leidinggevende rol, bij voorkeur in het funderend onderwijs.
- ▶ Ervaring met onderwijskwaliteitszorg, organisatie- en leiderschapsontwikkeling en de dynamiek van een meersectorale organisatie.
- ▶ Bekend met externe samenwerking en netwerken in een maatschappelijke omgeving.
- ▶ Gewend om te schakelen tussen abstracte beleidsvraagstukken en concrete (school)situaties, inclusief incidenten en gevoelige trajecten.
- ▶ In staat tot een open en constructieve samenwerkingsrelatie met de medezeggenschap.

Kerncompetenties:

- ▶ Onderwijskundig en faciliterend leiderschap
- ▶ Verbinden en samenwerken
- ▶ Besluitvaardigheid
- ▶ Externe oriëntatie en netwerken
- ▶ Organisatie- en omgevingssensitiviteit

4. Wat PCOU Willibrord biedt

PCOU Willibrord biedt een unieke bestuurderspositie bij een toonaangevende onderwijsinstelling in het midden van het land. De rol biedt ruimte om bij te dragen aan een scholengroep in ontwikkeling. Een vastgesteld koersplan dient als kompas, een besturingsmodel dat nog verder moet landen, vraagt om bestuurlijke nabijheid, en een kwaliteitsagenda die vraagt om focus én lef. Het is een omgeving waar vakmanschap, samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid voor alle leerlingen centraal staan, en waar een verbindende bestuurder het vertrouwen kan versterken en de scholengroep in collectief leiderschap naar een volgend niveau kan brengen.

PCOU speelt een leidende rol in de Utrechtse onderwijssamenwerking en heeft landelijke invloed. Dat geeft bestuurlijk gewicht en maatschappelijke reikwijdte. Een unieke kans voor iemand die energie haalt uit complexiteit, die thuis is in het schakelen tussen bestuurskamer en schoolvloer, en die het verschil wil maken voor kinderen en professionals in het onderwijs.

De CAO bestuurders funderend onderwijs is van toepassing op deze positie. De bezoldiging is conform de wet normering topinkomens, met een aanstelling voor vier jaar en de mogelijkheid tot verlenging.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode tot 3 juli 2026. Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek.



2 Selectiegesprekken bij PCOU Willibrord

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever op **10 juli** en **14 juli 2026**. Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats; indien hiervoor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats. Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 31 juli 2026.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

Reageren

De procedure wordt begeleid door Corinne van der Salm en Marcel ten Berge, senior adviseurs executive search, in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant. Je cv en motivatiebrief kun je uploaden via de [vacaturesite van Leeuwendaal](#).